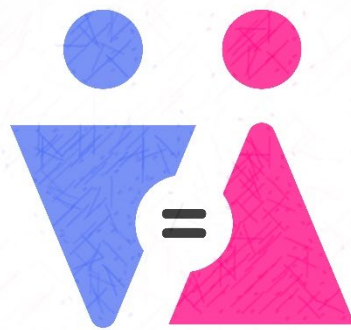


# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

2021 - 2023



## Índice

<b>I. APRESENTAÇÃO</b> .....	3
<b>II. ORGANOGRAMA</b> .....	4
<b>III. ANÁLISE ESTATÍSTICA</b> .....	4
1) Pressupostos.....	4
2) Órgão de Administração .....	5
3) Órgão de Fiscalização .....	5
4) Trabalhadores .....	5
4.1) Idade e Género.....	5
4.2) Qualificações e Carreiras Profissionais .....	6
4.3) Admissões e Vencimentos.....	8
4.4) Conciliação do Trabalho com a Vida Familiar e Pessoal .....	9
4.5) Discriminação e Assédio .....	10
<b>IV. PONTO DE SITUAÇÃO</b> .....	11
1) Igualdade no acesso a emprego .....	11
2) Condições de trabalho e Remunerações .....	11
3) Proteção na Parentalidade e conciliação com a vida familiar e pessoal .....	12
<b>V. MEDIDAS A IMPLEMENTAR</b> .....	12
<b>VI. VIGÊNCIA E ACOMPANHAMENTO</b> .....	13

## I. APRESENTAÇÃO

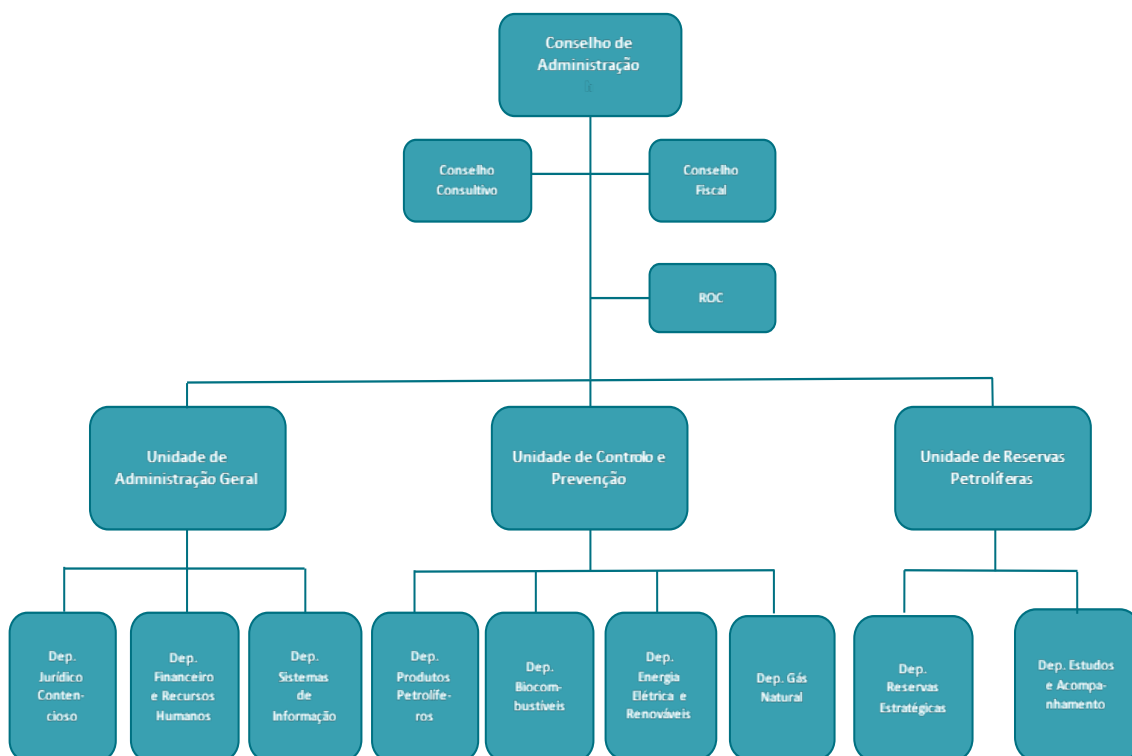
A igualdade de género é um tema que tem merecido crescente destaque no panorama nacional e internacional. No nosso ordenamento jurídico, a igualdade de género tem consagração, desde logo, no artigo 13.º da Constituição, tendo sido objeto de diversas iniciativas com o objetivo de concretizar este princípio. Desde logo, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/2007, de 28 de março, que aprova os princípios de bom governo das empresas do sector empresarial do Estado, e a Resolução do Conselho de Ministros n.º 70/2008, de 22 de abril, que aprova as orientações estratégicas do Estado destinadas à globalidade do sector empresarial do Estado, vieram estabelecer que as empresas detidas pelo Estado deveriam adotar planos de igualdade, após um diagnóstico da situação, tendentes a alcançar nas empresas uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminando as discriminações e permitindo a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

Mais recentemente, a Lei n.º 62/2017 veio trazer consagração legal às diversas resoluções emitidas sobre esta matéria, estabelecendo que as empresas públicas deverão elaborar planos anuais para a igualdade de género, para além de estabelecer quotas mínimas de representação por género.

A Entidade Nacional para o Setor Energético, E.P.E. (abreviadamente ENSE), entidade do setor empresarial do Estado, possui também normas internas sobre esta matéria, destacando-se os princípios e valores consagrados no seu Código de Ética e Conduta.

Neste contexto, o presente plano de Igualdade foi desenvolvido, com o objetivo de reforçar a promoção da igualdade de género e, bem assim, a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

## II. ORGANOGRAMA



## III. ANÁLISE ESTATÍSTICA

A ENSE é uma entidade pública empresarial, dotada de autonomia administrativa e financeira, estando sujeita à tutela dos ministérios das Finanças e do Ambiente e da Ação Climática. Em matéria laboral, os trabalhadores da ENSE seguem o regime do Contrato Individual de Trabalho, sendo-lhes aplicáveis as regras do Código do Trabalho, com algumas restrições decorrentes do Regime Jurídico do Setor Público Empresarial.

### 1) Pressupostos

Os dados estatísticos recolhidos abrangem os anos de 2019 e 2020, até à data de 31 de agosto. Sempre que seja feita referência à situação atual, tal reflete a situação à data de 31 de agosto de 2020.

As indicações “M” e “F”, nos quadros abaixo, referem-se ao Género masculino e feminino, respetivamente.

## **2) Órgão de Administração**

À data da situação em análise, 31 de agosto de 2020, o Conselho de Administração (CA) da ENSE é composto apenas pelo Presidente do CA. A designação dos membros deste Órgão é da competência dos membros do Governo responsáveis pela área das Finanças e da Energia através de Despacho próprio, conforme previsto no Código das Sociedades Comerciais e nos Estatutos desta EPE. Assim, encontra-se fora da esfera de competências desta Entidade assegurar a igualdade de género entre os membros do seu Conselho de Administração.

## **3) Órgão de Fiscalização**

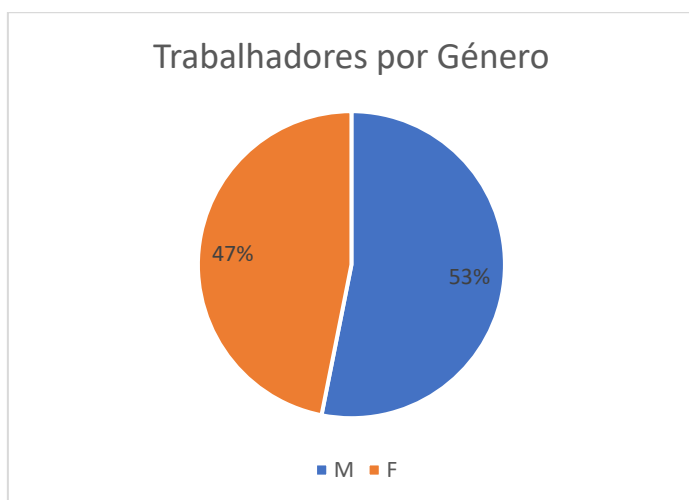
O Conselho Fiscal (CF) da ENSE é composto por três membros efetivos e por um suplente, sendo um deles o Presidente do CF. A designação dos membros deste Órgão compete, exclusivamente, ao membro do Governo responsável pela área das Finanças. À data de 31 de agosto de 2020, estão em funções um Presidente e dois Vogais, não tendo ainda existido lugar à nomeação do membro suplente. Contam-se dois membros masculinos e um feminino atualmente em funções. Visto a competência de designação dos membros não recair, uma vez mais, na esfera de competências desta Entidade, não é possível que seja assegurado por esta a igualdade de género entre os membros do Conselho Fiscal.

## **4) Trabalhadores**

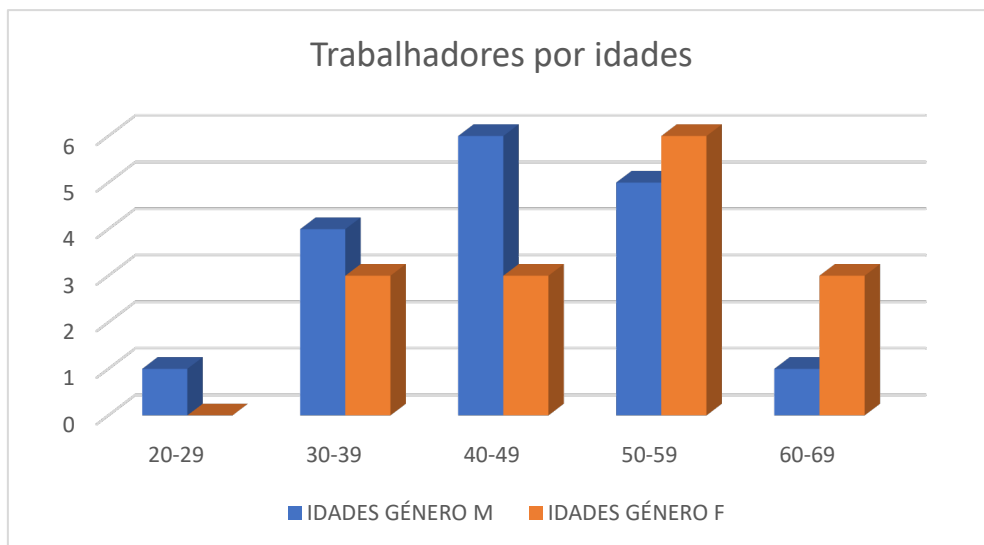
### **4.1) Idade e Género**

A ENSE emprega, nesta data, 32 colaboradores, dos quais 17 homens e 15 mulheres, com idades compreendidas entre os 24 e os 61 anos.

**Quadro 1**



**Quadro 2**

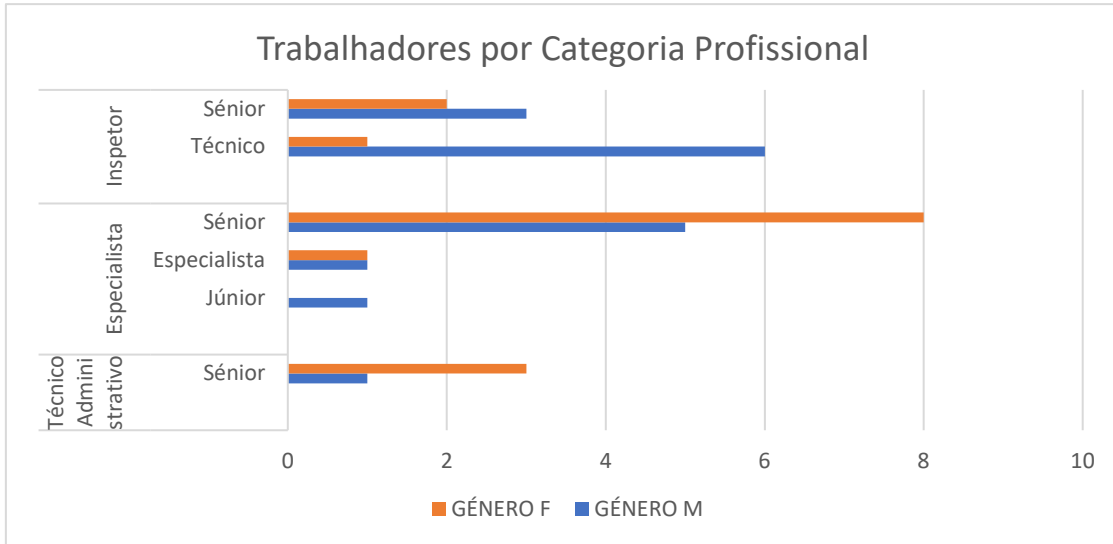


#### 4.2) Qualificações e Carreiras Profissionais

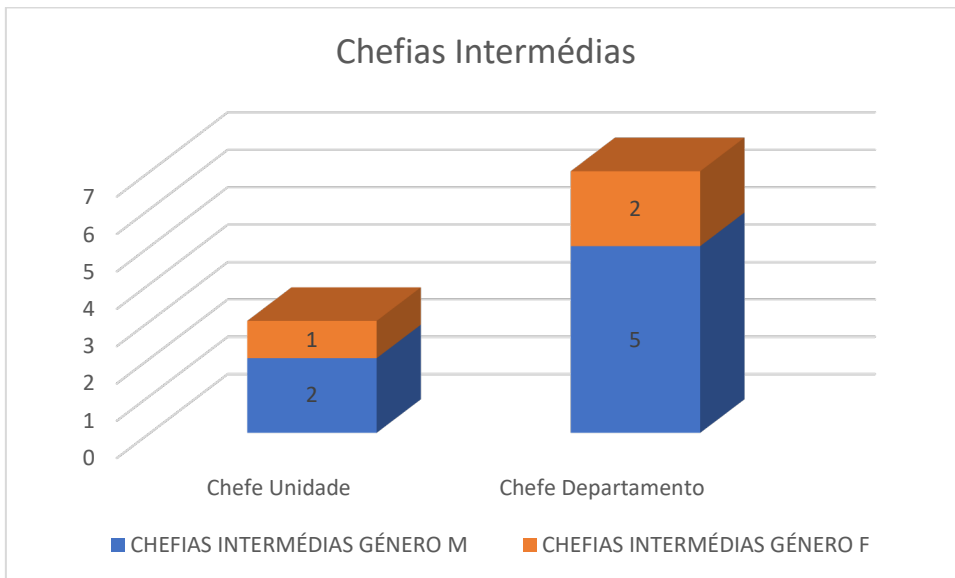
Os trabalhadores da ENSE inserem-se em 3 carreiras profissionais e, em cada carreira, numa de 3 categorias, nos termos definidos pelo seu Regulamento do Estatuto do Pessoal e Carreiras. Como decorre do organograma supra, a ENSE encontra-se estruturada em Unidades e dentro destas, Departamentos, que são geridos pelas respetivas chefias.

O grau académico dos trabalhadores da ENSE situa-se entre o 12<sup>o</sup> ano e o Doutoramento.

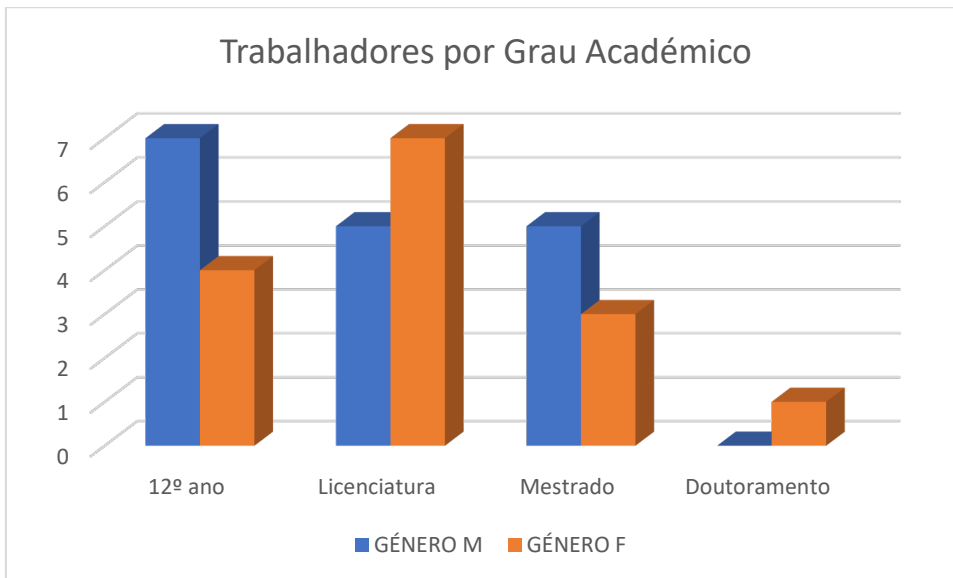
**Quadro 3**



**Quadro 4**



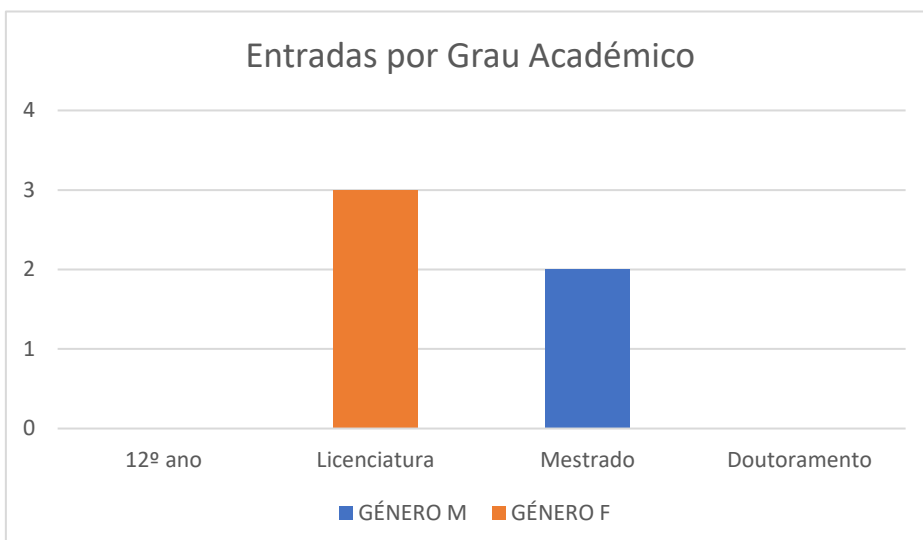
Quadro 5



#### 4.3) Admissões e Vencimentos

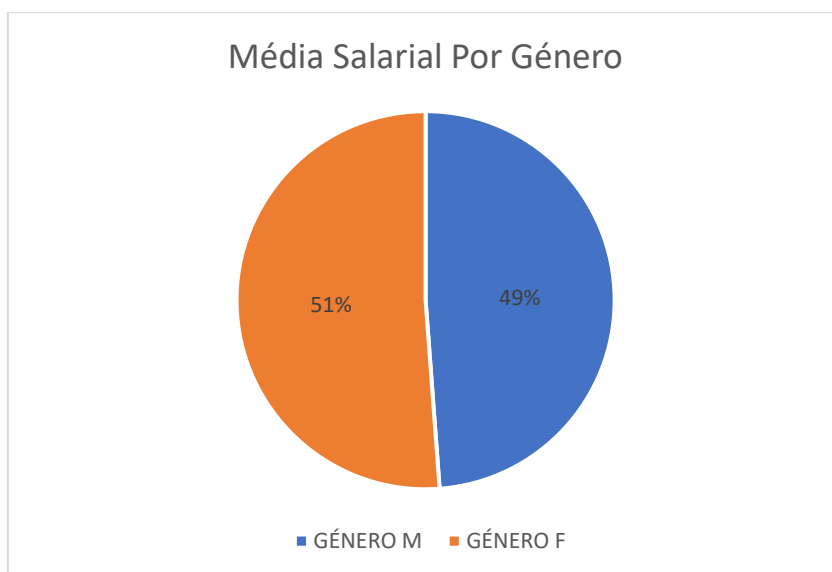
Seja com o intuito de fazer face ao aumento de competências que lhe têm vindo a ser atribuídas, seja para colmatar saídas de trabalhadores, a ENSE admitiu, entre 2019 e 2020, um total de 5 colaboradores, dos quais 2 homens e 3 mulheres, todos com grau de licenciatura ou superior. A média salarial dos colaboradores da ENSE situa-se nos € 2.553,50, não existindo praticamente diferença entre as médias salariais por género.

Quadro 6





#### Quadro 7

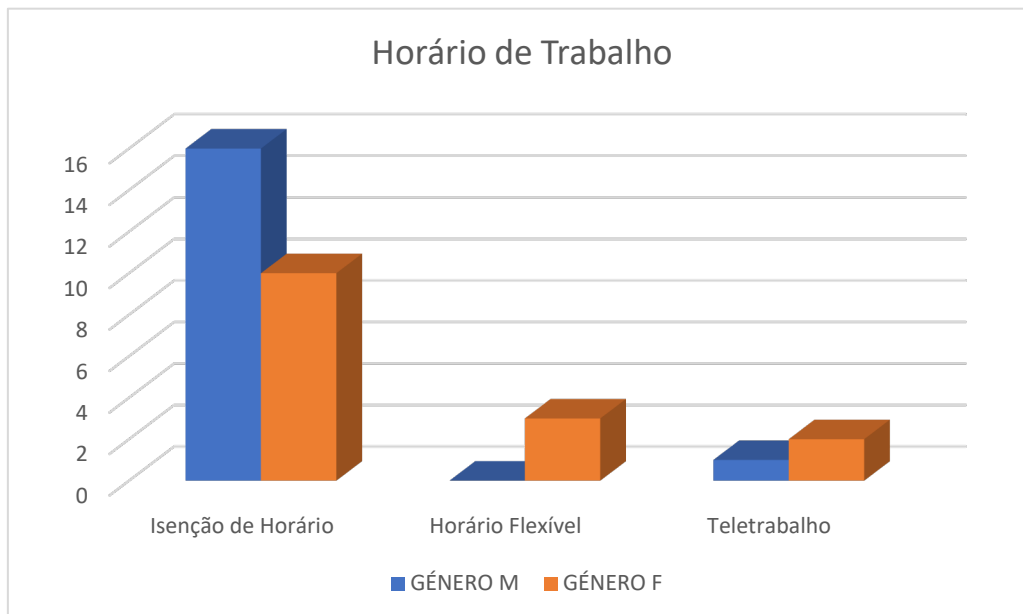


#### 4.4) Conciliação do Trabalho com a Vida Familiar e Pessoal

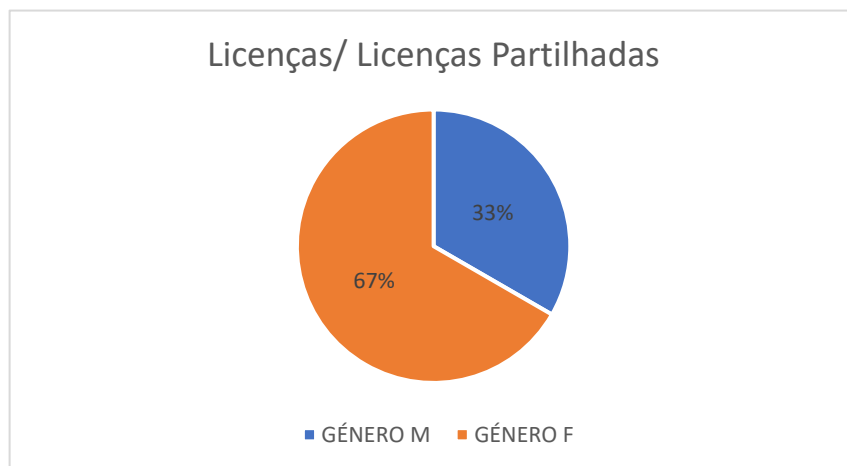
Um dos aspetos mais visíveis na promoção da conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar é a possibilidade de gestão do horário laboral. Neste sentido, o regime regra de horário de trabalho em vigor na ENSE é de horário flexível, estando, também, previstos, os regimes de horário rígido, horário desfasado, jornada contínua e isenção de horário. O Regulamento em vigor permite, ainda, aos trabalhadores cujas funções sejam compatíveis, a possibilidade de cumprimento das suas atribuições em regime de teletrabalho. Passado o período de Estado de Emergência, encontram-se teletrabalho, 3 trabalhadores.

Em matéria de licenças de parentalidade, entre os anos de 2019 e 2020, 3 trabalhadores gozaram deste benefício.

Quadro 8



Quadro 9



#### 4.5) Discriminação e Assédio

Não foram reportados quaisquer atos de discriminação ou assédio na entidade.

#### IV. PONTO DE SITUAÇÃO

Tendo por base a documentação interna (Regulamentos, Códigos e Boas Práticas em vigor na empresa), a realidade estatística evidenciada no capítulo anterior e o questionário do “Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas” da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, foi feito o diagnóstico da situação atual da entidade, em matéria de igualdade de género.

##### 1) Igualdade no acesso a emprego

A ENSE tem adotado, há já vários anos, uma política de igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, com consagração no seu Regulamento do Estatuto de Pessoal e Carreiras, muito embora não exista referência expressa à igualdade de género. Tal política tem reflexo nas entradas verificadas nos últimos anos, bem como no universo global dos trabalhadores da empresa, com praticamente o mesmo número de admissões em cada género.

##### 2) Condições de trabalho e Remunerações

O princípio da igualdade é, também, um princípio basilar da política da ENSE em matéria de condições de trabalho, que se encontra consagrado nos Regulamentos e Códigos internos em vigor na entidade. Consequentemente, quanto às remunerações médias, verifica-se uma quase paridade entre géneros, com desvio de menos de 1% para a média global. No que toca ao acesso a carreiras, não obstante a política em vigor, verificam-se algumas diferenças conjunturais, com maior predominância do género feminino na carreira de Especialista e Técnico Administrativo, e uma maior predominância do género masculino na carreira de Inspetor, neste último caso, com alguma expressão (75% homens - 25% mulheres).

Verifica-se, também, alguma predominância do género masculino nas chefias intermédias (70% homens - 30% mulheres).

### 3) Proteção na Parentalidade e conciliação com a vida familiar e pessoal

A ENSE tem adotado, ao longo dos anos, uma série de práticas que promovem a conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar e pessoal, destacando-se, desde logo, a adoção de formas de gestão autónoma do tempo de trabalho a todos os colaboradores, como se verifica pelo quadro 8.

Entre outros benefícios concedidos neste âmbito destacam-se, ainda e a título de exemplo, a concessão de folga no dia de aniversário do trabalhador ou a concessão de seguro de saúde aos trabalhadores, sendo este extensível aos familiares (mediante pagamento de uma comparticipação).

## V. MEDIDAS A IMPLEMENTAR

Feita a análise de autodiagnóstico, há que procurar implementar medidas que permitam corrigir eventuais lacunas, que têm por base as dimensões chave referenciadas pelo “Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas” da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

As medidas a aplicar têm, naturalmente, em conta, o relativamente reduzido universo laboral da entidade, bem como os recursos, financeiros e humanos, disponíveis para a sua implementação.

Dimensão	Objetivo	Medida	implementação
Estratégia, Missão e Valores	Assumir o compromisso com a promoção da igualdade entre homens e mulheres	Integrar a Igualdade de Género e Não Discriminação nos principais documentos da empresa	2021
Estratégia, Missão e Valores	Assegurar a implementação do plano de igualdade	Nomear um responsável pela implementação e acompanhamento do plano de igualdade	2021
Estratégia, Missão e Valores	Encorajar a participação dos trabalhadores na discussão sobre condições	Criar um questionário, de base anual, para	2021 - 2022

	laborais e igualdade de género	divulgação entre os trabalhadores.	
Igualdade no acesso a emprego	Assegurar o acesso ao emprego sem discriminação de género	Nos processos de recrutamento da entidade, evidenciar o carácter indiferenciado por género das funções	2021
Conciliação da Vida profissional com a vida pessoal e familiar	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com benefícios aos trabalhadores e suas famílias	Criação de um grupo de trabalho para apresentar propostas de nesta matéria	2021 - 2023
Conciliação da Vida profissional com a vida pessoal e familiar	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com benefícios aos trabalhadores e suas famílias	Desenvolver parcerias e protocolos com diversas entidades e divulgar um catálogo pelos trabalhadores	2021 - 2023

## VI. VIGÊNCIA E ACOMPANHAMENTO

O presente plano é aprovado pelo Presidente do Conselho de Administração e vigorará entre 2021 e 2023, sendo anualmente revisto.

Cabe ao responsável designado pelo Conselho de Administração proceder ao diagnóstico anual sobre o cumprimento do plano, bem como pela proposta de ajustes ou medidas adicionais a este.

10 de setembro de 2020

**Visto e aprovado**

Presidente do Conselho de Administração